



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

Análisis del Contrato de trabajo por horas en el Ecuador.

AUTORA:

Mendieta Vélez, Paulina María

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR.**

TUTOR:

Dr. Icaza Mantilla, Andrés Patricio, Mgs.

Guayaquil – Ecuador

2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Mendieta Vélez, Paulina María** como requerimiento para la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.

TUTOR



firmado electrónicamente por:
**ANDRÉS PATRICIO
YCAZA MANTILLA**

f. _____
Dr. Icaza Mantilla, Andrés Patricio, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Ab. Nuria Pérez Puig Mir, Ph.D.

Guayaquil, a los 02 días del mes de febrero del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Mendieta Vélez, Paulina María

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Análisis del Contrato de trabajo por horas en el Ecuador**, previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 02 días del mes de febrero del año 2023

LA AUTORA

f. _____

Mendieta Vélez, Paulina María



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo: Mendieta Vélez, Paulina María

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis del Contrato de trabajo por horas en el Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 02 días del mes de febrero del año 2023

LA AUTORA:

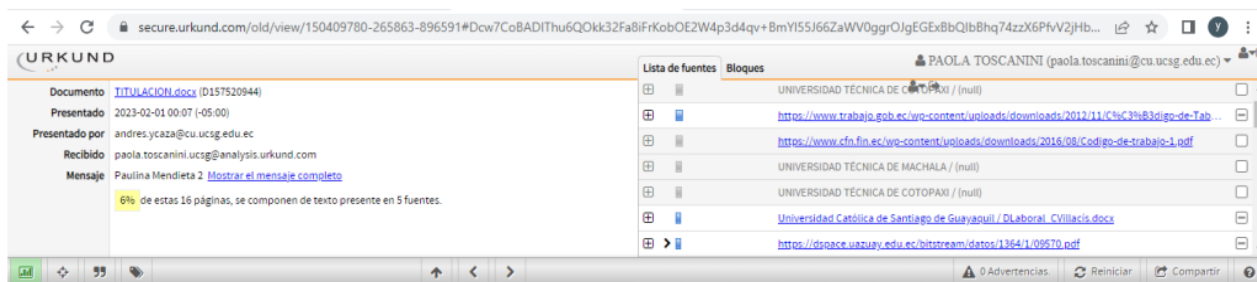
f. _____

Mendieta Vélez, Paulina María



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

REPORTE DE URKUND



TUTOR



Firmado digitalmente por:
ANDRÉS PATRICIO
YCAZA MANTILLA

f. _____

Dr. Ycaza Mantilla Andrés Patricio, Mgs.

LA AUTORA:

f. _____

Paulina María Mendieta Vélez

Dedicatoria

A Dios Todo Poderoso, que me dio cada día la luz;

A mis padres que me han dado la existencia y la capacidad por superarme.

En especial, al regalo más grande que Dios me pudo dar **mis hijos**; ellos, sin duda llevan el mayor de los agradecimientos por regalarme todo su tiempo y darme fuerzas para seguir adelante, gracias a ellos por hacerme mejor persona.

A cada una de las personas importantes que pasaron por vida, y que hoy ya no están, ellos que me brindaron su apoyo, su amistad incondicional y siempre creyeron en mí, me extendieron su mano en este camino difícil y arduo, gracias por ser como son porque gracias a su presencia me ayudaron a caminar con pasos firmes.

A mis maestros y amigos, que siempre me motivaron, me guiaron haciendo que mis sueños sean cada día llenos de esperanza; y, hoy ese sueño convertido en realidad.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Ab. Nuria Pérez Puig Mir, Ph.D.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Ab. Paola Toscanini, MGS.

COORDINADORA DE LA CARRERA

f. _____

Ab. Ruano Sánchez Alexandra

OPONENTE

ÍNDICE

RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO I	3
1.1 Potestad normativa	3
1.2 División de poderes o funciones del Estado	3
1.3 Evolución histórica del trabajo en el Ecuador	5
CAPITULO II NORMA JURIDICA	14
2.1 Tipos de contratos de trabajo vigentes en el Código Laboral ecuatoriano	14
2.2 Regularización de los contratos laborales no contemplados en el Código de Trabajo.	17
2.3 Sujetos de la contratación laboral de conformidad con la ley	19
CAPITULO III	21
3.1 Propuesta	21
PROPUESTA DE REFORMA	21
CONCLUSIONES	23
RECOMENDACIONES	24
BIBLIOGRAFÍA	25

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo el análisis sobre la potestad normativa por parte de los legisladores al ejecutivo en materia laboral, con el propósito de instituir el contenido legal para que se regrese al contrato de trabajo por horas; contrato que se encontró vigente en el Código de Trabajo hasta mayo 6 del 2008; y, que el mismo fue derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330.

La razón primordial del presente trabajo es identificar si las modalidades contractuales vigentes e implementadas por el Ministerio del Trabajo realmente favorecen el ejercicio de derechos laborales a los trabajadores.

En la disertación se examinará el marco legal que adecúa el mandato de la potestad normativa, propia del legislativo para regular el ejercicio de los derechos laborales a favor de los trabajadores hacia el Ministerio del Trabajo y alcanzar los fundamentos teóricos de dicha delegación.

La potestad académica en el que se encuadra la investigación es beneficio para los trabajadores. El derecho al trabajo es una garantía constitucional propia del ser humano; por lo cual la línea de investigación consiste en identificar las faltas existentes en la normativa laboral y, en tal sentido, evaluar si el procedimiento adecuado es delegar competencias normativas al ejecutivo para preparar normas que satisfagan las necesidades del sector laboral actual del Ecuador.

Por lo analizado, la disertación tiene como objetivo determinar el alcance de la potestad normativa del Ministerio del Trabajo, puesto que dicha atribución busca dinamizar la legislación laboral para priorizar normativamente las necesidades de los trabajadores y los empleadores. Para alcanzar el objetivo de la investigación que contiene, en el primer capítulo, la delegación de la potestad normativa, división de poderes o funciones del Estado. En el segundo capítulo, el contrato individual, reseña histórica de la contratación laboral por horas en el Ecuador, clasificación de los diferentes contratos de trabajo vigentes en Ecuador, se analizará también la necesidad de volver a implementar el contrato laboral por horas para beneficio de los trabajadores, sin la intervención de tercerizadoras, sino que dicha contratación, se realice en forma directa entre empleadores y trabajadores. Los elementos del contrato individual de trabajo y en el tercer capítulo tenemos las modalidades contractuales no previstas en el código de Trabajo, flexibilización laboral en los contratos de trabajo, situación actual de la realidad laboral en el Ecuador.

Palabras claves: Potestad normativa, propósito de instituir el contenido legal para que se regrese al contrato de trabajo por horas.

ABSTRACT

The objective of this research work is to analyze the normative power of legislators to the executive in labor matters, with the purpose of instituting the legal content so that the hourly employment contract is contemplated in the law, a contract that was in force and that it was repealed by Legislative Decree No. 8, published in Official Register Supplement 330 of May 6, 2008. The main reason for this paper is to identify whether the contractual modalities in force and implemented by the Ministry of Labor really favor the exercise of labor rights to workers. The dissertation will examine the legal framework that adapts the mandate of the normative power, proper to the legislature to regulate the exercise of labor rights in favor of workers towards the Ministry of Labor and reach the theoretical foundations of said delegation. The academic power in which the SUMMARY. The objective of this research work is to analyze the normative power of legislators to the executive in labor matters, with the purpose of instituting the legal content so that the hourly employment contract is contemplated in the law, a contract that was in force and that it was repealed by Legislative Decree No. 8, published in Official Register Supplement 330 of May 6, 2008. The main reason for this paper is to identify whether the contractual modalities in force and implemented by the Ministry of Labor really favor the exercise of labor rights to workers. The dissertation will examine the legal framework that adapts the mandate of the normative power, proper to the legislature to regulate the exercise of labor rights in favor of workers towards the Ministry of Labor and reach the theoretical foundations of said delegation. The academic power in which. The objective of this research work is to analyze the normative power of legislators to the executive in labor matters, with the purpose of instituting the legal content so that the hourly employment contract is contemplated in the law, a contract that was in force and that it was repealed by Legislative Decree No. 8, published in Official Register Supplement 330 of May 6, 2008. The main reason for this paper is to identify whether the contractual modalities in force and implemented by the Ministry of Labor really favor the exercise of labor rights to workers. The dissertation will examine the legal framework that adapts the mandate of the normative power, proper to the legislature to regulate the exercise of labor rights in favor of workers towards the Ministry of Labor and reach the theoretical foundations of said delegation. The academic power in which the.

Keywords: Normative power, purpose of instituting the legal content so that the hourly employment contract is returned.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo tiene por objeto analizar la contratación laboral por horas, los beneficios que acarrea a los empleadores y a los trabajadores y que dicha contratación sea regulada en nuestro Código del Trabajo, a fin de contribuir con la población que por diversos motivos no pueden trabajar en las horas libres que tienen después de cumplir con alguna actividad ya sea de carácter educativo o familiar.

El derecho al trabajo, es un desprendimiento de la Constitución de la República del Ecuador como norma suprema y también del Derecho Civil, considerando la norma suprema, el Estado debe garantizar a través del Código del Trabajo la libre contratación y hacer cumplir lo que dispone la Constitución en favor insisto de todos quienes no disponen de un trabajo a tiempo completo y de quienes no tienen la oportunidad de trabajar en sus momentos libres como son los estudiantes universitarios y más y hacer efectivos sus derechos laborales reconocidos legalmente. Considerando la historia laboral, desde sus inicios, esto es con la revolución industrial como pionera del derecho al trabajo, la misma que parte de la revolución francesa, en donde resaltan los cambios de ideologías políticas y económicas en esa época también inciden las primeras manifestaciones laborales entre empleadores y trabajadores, como la historia bien lo señala, los trabajadores para poder hacer valer sus derechos y que el estado a través de los diferentes gobiernos de turno les garanticen su cumplimiento han tenido que organizarse y a través de las huelgas en donde han costado vidas de trabajadores para poder ser reconocidos en alguna medida hasta la actualidad.

Las diferentes formas contractuales contempladas o dispuestas en el Código del Trabajo si bien favorecen tanto a empleadores como a trabajadores, no es menos cierto que al haber eliminado la contratación laboral por horas mediante decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330, causando perjuicio a los cientos de ciudadanos que no pueden acceder a un trabajo contractual por horas completas.

De ahí la importancia de que dicha contratación laboral por horas sea nuevamente insertado en el Código de Trabajo y se deje sin efecto el decreto legislativo N.8.

CAPITULO I

1.1 Potestad normativa

La Constitución de la República del Ecuador dispone en el Art. 1.- “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentrada. La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución...” (Constitución de la República del Ecuador 2008).

(OYARTE, 2016) Define a la potestad normativa como la facultad de un órgano normativo competente para crear actos normativos, los cuales son de carácter general, universal, abstracto, obligatorio, de aplicación coactiva, permanente y carente de ejecutoriedad.

(Ibañez Najar, 2011) Manifiesta que la potestad normativa consiste en la regulación de derechos y garantías mediante la expedición de normas jurídicas emitidas por los órganos normativos competentes, cuyo origen puede ser constitucional, legal o reglamentario.

De otra parte, ((TRUJILLO Vásquez, 2021) menciona que la potestad normativa es la competencia asignada por la Constitución a los distintos órganos estatales para expedir normas jurídicas. En este sentido, la norma constitucional asigna la potestad normativa y determina el ámbito de competencia de los entes públicos para ejercer dicha atribución. No obstante, la potestad normativa de los órganos públicos no es ilimitada, pues su ámbito de competencia para expedir normas jurídicas está sujeta a la reserva de ley.

(TRUJILLO Vásquez, 2021) Debido a que los órganos con competencia normativa no pueden ejercitar la potestad normativa ilimitadamente, (OYARTE, 2016) identifica la estrecha relación que existe entre la potestad normativa del legislativo con el principio de legalidad o reserva de ley, pues reconoce que el órgano legislativo tiene la potestad para crear, modificar o derogar normas generales y abstractas denominadas ley.

(OYARTE, 2016) Sin perjuicio de lo anterior, manifiesta que el constituyente ecuatoriano ha previsto que otras materias, que no están sujetas a la reserva de ley por mandato de los artículos 132 y 133 de la CRE, se regulen a través de otras categorías normativas, tales como las ordenanzas o los reglamentos.

1.2 División de poderes o funciones del Estado

El Estado, garantiza los derechos fundamentales a todos los ciudadanos a través de las leyes,

especialmente en la Constitución de la República, en los tratados internacionales ratificados por el Ecuador y más leyes conexas; distribuyendo las funciones y los ámbitos de competencias a las diferentes instituciones tanto públicas como privadas, al marco legal (OYARTE, 2016). Es importante manifestar que el Estado de Derecho se basa en la división de poderes, debido a que la ley limita el ejercicio del poder público y prescribe las facultades y su ejercicio a través de lo establecido por el ordenamiento jurídico (TRUJILLO Vásquez, 2021).

Para proteger los derechos de los ciudadanos, el Gobierno a través del Derecho confiere el poder público en distintas funciones, las cuales pueden ejercer sus facultades dentro de los límites de la competencia prevista en la ley. (José, 1981) Explica que, en la separación de poderes, cada una de las funciones tiene órganos y competencias definidas para evitar el uso arbitrario del poder político y prevenir que se lesionen los derechos de los particulares. Según este autor, la función legislativa promueve reglas de carácter general y abstracto; la función ejecutiva gobierna el estado y la función judicial ejecuta la ley y soluciona controversias, aplicando así el ordenamiento jurídico del Estado.

(Luigi, 2016) Estoy convencido que uno de los factores de crisis de nuestras democracias reside en la confusión, en la concentración de los poderes y en los indebidos condicionamientos ejercitados de los unos sobre los otros: en particular, en la confusión entre poderes públicos y poderes privados o extra-estatales, es decir, entre poderes políticos y poderes económicos y financieros, entre poderes políticos, poderes sociales y poderes mediáticos, y por tanto en el abuso de los poderes que como escribió Montesquieu, se produce inevitablemente en ausencia de su separación.

De otra parte, (TRUJILLO Vásquez, 2021) sostiene que, en el modelo del Estado de Derecho, una vez que se generalizó la teoría de la supremacía constitucional, la Constitución es la norma más importante del ordenamiento jurídico, por lo cual las leyes y demás actos normativos deben sujetarse a lo previsto en la Constitución. La actual Constitución de la República del Ecuador (CRE), además de las tres funciones anteriormente explicadas, reconoce la existencia de dos funciones más: Función de Transparencia y Control Social y Función Electoral. (Manuel, 2017 ISSN 0718-9389) A fines del periodo de los noventa, Ecuador vivió una etapa de crisis política en la cual las instituciones representativas fueron cuestionadas. En el entorno de la clase política, dos reformas constitucionales establecieron la desconfianza ciudadana como control social sobre el poder: en 1998 a través de la Comisión Cívica de Control de la Corrupción; y en el 2008 mediante el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. En este sentido se

examina el marco en el que maneja el control social, sobresalen las tensiones de las instituciones participativas con la representación y el ejercicio mayoritario del poder y se muestran las implicaciones que tienen las nuevas particularidades de participación ciudadana para examinar los métodos de democratización del Estado. Esta función está conformada por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (Art. 205 de la CRE), la Defensoría del Pueblo (Art. 214 de la CRE), la Contraloría General del Estado (Art. 211 de la CRE) y las superintendencias (ASAMBLEA, 2008) En lo que respecta a la Función Electoral, el artículo 217 de la CRE determina que esta función tiene el propósito de garantizar el goce de los derechos políticos de los ecuatorianos que se expresan a través del sufragio; y, normar la organización política de la ciudadanía.

Con el análisis del principio de separación de poderes, se concluye que inicialmente, el poder legislativo es el órgano estatal encargado de dictar normas abstractas y generales. Pero la función legislativa no es la única institución con competencias normativas, pues la Constitución confiere también, a otros órganos estatales, la competitividad de dictar normas jurídicas de carácter general y abstracto.

1.3 Evolución histórica del trabajo en el Ecuador

En lo referente al presente tema, el mismo que tiene como finalidad profundizar en el principio de las relaciones laborales, así como los elementos esenciales para su existencia en marco del derecho del trabajo el mismo que es parte del Derecho Civil. Plasmando una recapitulación histórica del derecho del trabajo podemos manifestar que el mismo es relativamente nuevo en comparación con otras disciplinas del derecho.

Revisando la historia laboral, desde sus inicios con la revolución industrial como pionera del derecho al trabajo, la misma que parte con la revolución francesa, en donde resaltan los cambios de ideologías políticas y económicas en esa época, aquí también inciden las primeras manifestaciones laborales entre empleadores y trabajadores, iniciándose con enfrentamientos, los trabajadores se organizan e fundan los sindicatos y más organizaciones laborales.

Al pasar los años, se constituía la diferencia entre los derechos individuales y los derechos colectivos de los trabajadores, el estado de a poco pasaba de ser decisivamente sancionador, a garantizar y normar las relaciones entre trabajadores el empleadores dentro del marco de cumplimiento de los acuerdos laborales pactados.

Los sindicatos atravesaron por un arduo proceso de formación para poder convertirse en una organización consolidada, cuyo fin era el de imponer no solo a sus empleadores sino al estado para que establezca regulaciones jurídicas con el fin de terminar con el incumplimiento, abuso y violación a sus justos derechos del cual eran víctimas, lo que llevo al surgimiento de normas jurídicas laborales las cuales datan de aproximadamente la segunda mitad del siglo XIX.

Es importante recapitular la historia del derecho, por cuanto el derecho como tal, se crea a partir de sistemas jurídicos del pasado convirtiéndose en la base en la cual se fundamentan los nuevos sistemas jurídicos.

el trabajo ha existido desde tiempos remotos siendo una necesidad imperiosa del ser humano; ya que el hombre ha trabajado desde sus primeros inicios, considerando que para subsistir, debe satisfacer sus necesidades básicas, esto es vestirse y alimentarse independientemente de su condición social, o estilo de vida; razón para lo cual debe realizar una actividad ya sea física o intelectual que le confiera la posibilidad de acceder a los recursos y poder satisfacer sus necesidades básicas ya sean propias o familiares. De lo anotado podemos ver que el trabajo per se, está históricamente sujeta a leyes sociales dentro de un marco socio- económico en el que se encuentra ínfimamente vinculado el hombre con las cosas materiales, y a su vez con los demás seres humanos y en si con la sociedad. Tal como lo manifiesta (Stone, 2019):

El derecho laboral de facto o de jure forma y transforma el orden social debido a las interacciones de lo social con lo jurídico y de los jurídico con los social (Stone, 2019).

Con el tiempo, la forma del trabajo ha ido evolucionando, por lo que se ha clasificado el trabajo en diferentes periodos los mismos que están relacionados con las etapas de evolución del hombre así tenemos: Trabajo individual, Trabajo colectivo. En la prehistoria, en la edad antigua, edad media, edad moderna, revolución industrial, y en la actualidad, demostrándose un proceso de transformación económico, social y tecnológico, la producción tanto agrícola como de la naciente industria se multiplicó, dando como resultado lo que algunos denominan una era de flexibilización laboral, la cual ha sido producto de luchas sociales libradas en la historia por la incipiente relación obrero – patronal.

En la edad moderna, trae consigo la división del poder en tres instituciones diferenciadas el Poder ejecutivo, el Poder legislativo y el Poder judicial. La transformación de una sociedad rural a una sociedad industrial fue de forma progresiva pero firme. En la modernidad, aparecen nuevos sectores sociales los empleadores y los asalariados; Las ciudades comienzan a

desarrollarse. Empieza el verdadero estudio histórico del derecho de trabajo, ya que desde esta época se constituyen las relaciones de trabajo, producto de la consolidación de las naciones y la organización de lo que se conoce como el Estado Moderno Liberal. En 1789 con la Revolución Francesa, se implanta el principio de libertad contractual, y con ella nuevos ideales nacen con miras de reconstruir la sociedad.

Cabe señalar que en 1791 la Asamblea Nacional Francesa aprueba la Ley CHAPELIER, la misma que fue propuesta por el Diputado cuyo nombre es Isaac René Guy Le Chapelier, la ley tenía similar contenido al Edicto de Turgot, con la prohibición los algunos derechos de los trabajadores como el derecho a protestar, el derecho a las huelgas y las asociaciones de patronos y obreros. Durante este periodo seguía presente la explotación de trabajadores en forma inmisericordia; pero los trabajadores no se rindieron y comenzaron a organizarse de mejor forma y buscaron nuevos mecanismos de protección y acudieron a la ideología marxista que de acuerdo a la historia se origina el sindicalismo revolucionario.

En Latinoamérica encontramos antecedentes, específicamente en el Código Penal Mexicano de 1872, el mismo que inspirado también en la corriente francesa que imponía sanciones económicas más un aislamiento de hasta ocho días para aquellos trabajadores denominados rebeldes o quienes reclamaban sus justos derechos.

Latinoamérica, no es la excepción, respecto de las reformas legales en materia laboral, señalando uno de muchos de los casos tenemos el de México que con sus códigos civiles de 1870 y 1884 que admitían las huelgas y las asociaciones profesionales, aunque no era calificado completamente como derechos legales de los trabajadores.

La revolución industrial fue uno de los periodos más trascendentales de la humanidad, el derecho laboral no podría estar separado de ello, ya que con el descubrimiento de la electricidad, la construcción de hornos para fundir acero y hierro, es lo que conllevó a largas y agotadoras jornadas de 17 horas de trabajo; si algún trabajador enfermaba inmediatamente era remplazado por otro, luchas que marcan la historia y es así que el 1 de mayo de 1886 se realizó una gran huelga que interrumpe la mayor parte de la fuerza laboral en los Estados Unidos grabando un hecho histórico y cuyo resultado más relevante fue en el logro del inicio de la jornada laboral de ocho horas diarias.

Entre 1890 y 1920 en el pre-sindicalismo ecuatoriano en la cual nace la clase obrera, en primera instancia por el surgimiento de actividades económicas como los ingenios azucareros, el

ferrocarril y los servicios públicos, pero particularmente por la producción y comercialización del cacao.

El mutualismo fue el movimiento social introducido en las organizaciones laborales especialmente artesanales, el objetivo era la búsqueda de prestaciones mutuas a través de las cajas de ahorros, para contrarrestar riesgos eventuales tales como invalidez, muerte, enfermedad, etc.

Las organizaciones católicas de la sierra fueron de menor presencia respecto de la vieja combinación gremial colonial, con una marcada intromisión de la Iglesia Católica. Los artesanos emprendieron en hermandades de socorro y cofradías en destino del culto a "un santo patrón". Estas corporaciones de carácter religioso cumplían fines de ayuda mutua. (Ycaza., 1997).

En la Costa Ecuatoriana nació la representación del gremio liberal, gracias a que en esta región del país el comercio salió y predominó más rápido que en la sierra. Una figura que sobresalió en este periodo fue el exiliado cubano Miguel Alburquerque Vives quien llegó a ser amigo personal del Eloy Alfaro en esa época Presidente de la República del Ecuador; y que posteriormente llegó a ser síndico y presidente honorario de diversas sociedades mutualistas.

En el año de 1938 el principal adelanto en materia laboral se consigue de la mano de la Confederación de Obreros del Ecuador (COE) el cual demanda al gobierno la aprobación del anteproyecto del Código de Trabajo conjuntamente con una alianza obrero – campesina. Es importante destacar que en este mismo año se consigue la aprobación del Código de Trabajo que marcó el inicio de la presencia sindicalista en procurar mejoras para la clase obrera del país, la cual con el pasar de los años evolucionaría en búsqueda de una CENTRAL SINDICAL UNITARIA, cuyo fin sería la unión de todos los trabajadores del país.

Por otro lado los trabajadores que defendían el código de trabajo empezaron a difundirlo y manifestaban que este no alejaba los capitales, ni perjudicaba a ningún sector industrial, el único afán era el de garantizar los derechos de los trabajadores y evitar la explotación laboral.

Con el pasar de los años y la vigencia del código de trabajo, su realidad inicial no cambiaba, la firme pugna entre la clase trabajadora y los patronos se hundía cada vez más, tanto que en la época de los ochenta una de las reformas más controversiales sobre flexibilización del código de trabajo fue amparada por el gobierno socialdemócrata de Rodrigo Borja, la misma que era defendida por gremios pro empleadores y que con ella el país logró ser más competitivo, pero lamentablemente la lucha de los trabajadores debía continuar incesante ya que cada gobierno de turno trataba de abolir los derechos logrados por los trabajadores en cada periodo.

La clase obrera en el Ecuador se ha visto delimitada por las divergencias regionales, sus primeros inicios formales se dieron a finales del siglo XVIII cuando empezó a desplegarse la producción y el comercio en algunos sectores previamente mencionados tales como el ferrocarril, los ingenios azucareros, etc., los cuales conjuntamente con los artesanos fueron orígenes para impulsar los gremios de trabajadores que con el pasar de los años muchos sindicatos de diferentes instituciones llegaron a ser manipulados por los grupos económicos. Por otro lado en el país concurre un estacionamiento en esta materia, con un código de trabajo que tiene más de 85 años de vigencia a la fecha; y, que hasta la actualidad no existe un conceso para poder reformarlo a profundidad, convirtiéndose en un código lleno de reformas o parches,

Con escasa trascendencia favor de los ecuatorianos, cambios que ni siquiera se ajustan a la realidad económica ni social del Ecuador. Los gobiernos de turno, lejos de velar por la realidad y necesidades de los ecuatorianos, se encuentran garantizando los beneficios propios y de los empresarios.

Esta nueva contratación laboral por horas, nace de la tendencia modernizadora de la legislación laboral ecuatoriana denominada flexibilización, como respuesta al rigor del ordenamiento laboral existente en todas las épocas, impidiendo incluso el desarrollo del aparato productivo del país; pero en la práctica, surgían soluciones no contempladas en la Ley pero que se iban afianzando por su uso, como es el caso de un justo derecho como es el descanso de los fines de semana; que resultaban inaplicables para los trabajadores petroleros del Oriente; o, para los camaroneros o a la jornadas de los pesqueros de altura, por lo que se prefirió trabajar veintiún días continuos y descansar nueve días al mes, cuando la ley disponía el descanso de dos días a la semana.

Entre una de tales rigideces estaba también la prohibición del trabajo por hora que había existido en nuestro Código del Trabajo desde su expedición hasta su última codificación (Art. 82C.T.). La razón de esta prohibición residía en la finalidad de precautelar el pago de la llamada semana completa o descanso semanal remunerado a los trabajadores; esto es, el pago de la remuneración en los días festivos o de descanso obligatorio; pues, se creía que al aceptar el contrato por horas se corría el peligro de que se perjudicaría al trabajador con dicho pago; o, que se lo pudiere obligar a trabajar más horas del máximo permitido por la ley.

Esta práctica se mantuvo en el país, como un mecanismo eficaz para valorar el trabajo de los trabajadores y que en la práctica se había impuesto en nuestro país el sistema llamado horas-mes, que en cierta forma establecía un eufemismo del contrato por horas; pues, consiste, según

el Art.82 del Código del Trabajo, en la prestación de servicios personales que actualmente se establece como la contratación por jornadas parciales permanentes, en que la remuneración se paga tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no puede ser menor al salario básico unificado del trabajador.

En la práctica la contratación laboral por horas, se lo venía aplicando en el magisterio especialmente en la educación particular, y en sectores como tripulantes aéreos, choferes y operadores mecánicos; el pago era afín con el tiempo trabajado y de acuerdo a lo que disponía el Código de trabajo.

Mas, es con la Ley para la Transformación Económica del Ecuador (R.O.No. 34 del 13 de marzo del 2000) por lo que se reforma al Código del Trabajo, entre otras leyes, en que se introdujo la modalidad del contrato por horas, en los siguientes términos: “Art. 85.- Al artículo 17, agréguese:

Son contratos por hora aquellos en que las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo. Este contrato podrá celebrarse para cualquier clase de actividad. Cualquiera de las partes podrá libremente dar por terminado el contrato. (Código de trabajo, 2022)

También la ley disponía que no podía coexistir dos contratos alternos esto es un contrato laboral por horas con otro contrato de trabajo con el mismo empleador; pero el trabajador contratado por horas sí podrá celebrar con otro u otros empleadores, contratos de trabajo de la misma modalidad, en los tiempos y horarios libres.

También se reformaron otros artículos del Código del Trabajo; en especial, los artículos 17, 11, 14 y 82. Este último, el art. 82 del Código del Trabajo se reformó en los siguientes términos:

Remuneraciones por horas, diarias, semanales y mensuales. - (Código de trabajo, 2022) En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueren permanentes o se traten de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

En el año 2001, se expidió el primer Reglamento para la Contratación Laboral por Horas (Registro OFICIAL 301, 2001) en el mismo se impusieron limitaciones a la contratación de esta modalidad de trabajo; evidenciándose la preocupación de la autoridad por el abuso que se

podría cometer con la misma. Entre las principales limitaciones, tenemos:

- a) No podía utilizarse la contratación por horas en los sistemas de intermediación, subcontratación o tercerización; es decir, en las áreas en que precisamente más se la podría utilizar, por la naturaleza precaria de tales servicios; pues, generalmente se refieren a trabajos eventuales, ocasionales o de temporada;
- b) Se diferenció la contratación por hora en labores de naturaleza continua, o sea aquellas que se ejecutan regularmente y de manera sistemática durante todo el año, en jornadas de ocho horas diarias y cuarenta semanales, como generalmente se desarrollan en la industria y el comercio; de las discontinuas, que se limitaba a tareas periódicas o estacionales, que luego se detallarán.

En lo relacionado a labores discontinuas, se requería de una calificación y autorización previa del Ministerio del Trabajo y se delimitaba solo para actividades periódicas o estacionales, como:

- a) las de pesca de altura y costera i/o tripulantes pesqueros; y, en general, en labores que requieran de horarios mayores o menores o con intervalos o descansos diferentes a los normales; 2) Las labores estacionales (zafra, cultivos de ciclo corto, períodos de cosecha, empacadoras de camarón, etc.; y, 3) actividades de maquila, instructores para capacitación y formación, educación particular, labores de estiba (no permanente), construcción civil y turismo.
- b) Se ratificó el principio de que con el pago de la hora de trabajo se cancelaban todos los beneficios económicos legales, así tenemos: décimo tercero y décimo cuarto sueldos, descanso semanal, componentes salariales en proceso de incorporación; y, se reconoció el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades anuales de la empresa.
- c) El contrato de trabajo por hora necesariamente debía celebrárselo por escrito y su omisión generaba como efecto que se lo considere como de plazo indefinido.
- d) Igualmente, la falta oportuna de pago de la remuneración del trabajador contratado por hora producía de facto que el contrato se lo considere de plazo indefinido.

Un año después (Registro OFICIAL N. 554, 2002) se realizó una reforma al reglamento anterior, a fin de flexibilizarlo y permitir el trabajo suplementario de los trabajadores sujetos a este régimen laboral, creando la manera como debían pagarse las horas suplementarias que excedieran la jornada semanal de cuarenta horas, esto era con el 50% de recargo por hora excedente; se aumentó el porcentaje de 40% al 75% de trabajadores que podían trabajar con contratos por hora sobre el total de los trabajadores que laboran en empresas con labores

continuas; aun cuando se dispuso que no se aplicaría esa limitación para los trabajadores de empresas con labores discontinuas o con aquellas que tuvieran menos de quince trabajadores. Se incluyó al transporte público entre las actividades permitidas acogerse a los contratos por hora.

Posteriormente, en el (Registro OFICIAL N. 547, 2005) se expidió un reglamento que reemplazó al anterior, incluidas sus reformas, en que se eliminan muchas de las consideraciones constantes en la normativa anterior, como aquella de la distinción de empresas con labores continuas y discontinuas y el detalle de las mismas; la prohibición de que se utilice dicha modalidad de contratación en empresas intermediarias, tercerizadoras o de subcontratación; las sanciones a la falta de oportuno pago de la remuneración del trabajador contratado bajo dicha modalidad; y, la omisión de celebrarlo por escrito; así como la serie de presupuestos adoptados en beneficio al trabajador, como son la necesidad de calificación previa y autorización de estos contratos por el Ministerio del Trabajo.

De lo expuesto se desprende que las primordiales características de esta nueva clase del contrato por horas; según la normativa legal y reglamentaria vigente que disponía:

1. Podrá celebrarse para cualquier clase de actividad, siempre que las labores del trabajador no fueren permanentes o se tratare de tareas periódicas o estacionales, medida que extraemos de relacionar los artículos 85 y 86 de la Ley de Transformación Económica que acoge reformas al Código del Trabajo (art. 17 agregado y 82).
2. Los trabajadores sujetos al contrato por horas no tienen estabilidad; y, cualquiera de las partes podrá libremente dar por terminado este contrato; es decir, sin lugar a trámite alguno de desahucio ni pago de indemnización alguna.
3. Con el pago de la remuneración estipulada por hora, que no puede ser inferior a los mínimos legales, se entenderá que quedan cancelados todos los beneficios económicos legales que conforman el ingreso total de los trabajadores en general, incluyendo aquellos que se pagan con periodicidad distinta de la mensual, tales como el décimo tercero y décimo cuarto sueldos, vacaciones, descanso semanal remunerado, entre otros. A nuestro parecer, el trabajador sí tiene derecho a percibir otros beneficios sociales como ropa de trabajo, transporte, recargo por horas suplementarias o extraordinarias, por así disponerlo el Código del Trabajo, de manera general para los trabajadores. Recordemos que la reforma al primer reglamento reconoció de manera expresa este derecho, que no puede ser abolido por vía reglamentaria.

4. Los trabajadores contratados por hora serán afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el que expedirá una resolución para regular el cálculo de las aportaciones patronales y establecer los requisitos para el goce de las prestaciones del Seguro Social Obligatorio.
5. El empleador no estará obligado a pagar el fondo de reserva, ni hacer las contribuciones a favor del SECAP y el IECE. El pago de las aportaciones de estos trabajadores se hará por planillas separadas.
6. El empleador que sostuviere un contrato de trabajo bajo otros modos previstos en la Ley, no podrá convertirlas a contratación por hora; es decir, no podrá reubicar a sus trabajadores a la modalidad de pago por contrato por horas.

La forma de pagar convenida en la modalidad de contratos por hora es las fracciones de hora trabajadas, disponiéndose que el pago de dicho tiempo en proporción al valor de la hora completa de trabajo vigente, tomándose estos valores de pago de conformidad al salario básico unificado del trabajador.

La legalidad del contrato por horas era obligatoriamente por escrito, ante el Inspector del Trabajo, de conformidad con el Art. 20 del Código del Trabajo; para luego agregar dentro de los treinta días subsiguientes a la fecha de suscripción, es decir que las partes empleadoras obligatoriamente debía cumplir con lo establecido legalmente para cualquier otra contratación estipulada en el Código de Trabajo. Al no cumplirse con lo establecido legalmente, se aplicaría las sanciones correspondientes.

Finalmente, se establece la obligación del empleador de implementar los controles necesarios y registrar las horas efectivamente laboradas por un trabajador por hora.

Por lo demás, se eliminan los demás controles contemplados en el Reglamento anterior.

En nuestro país, el contrato por horas se institucionalizó desde el 13 de marzo de 2000, con la creación “Ley para la Transformación Económica del Ecuador denominada TROLE”, cabe mencionar que años atrás ya existieron normas anteriores en las que ya se establecía modalidades contractuales parecidas al contrato por horas:

CAPITULO II NORMA JURIDICA

2.1 Tipos de contratos de trabajo vigentes en el Código Laboral ecuatoriano

De conformidad al Art. 11 del Código de Trabajo vigente en Ecuador dispone la clasificación de los contratos de trabajo los mismos que son:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual, de grupo o por equipo; y,

Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de mayo del 2008.

En el literal h, se contemplaba en el código de trabajo la modalidad de contratación laboral por horas.

Art. 12.- Contratos expreso y tácito. - El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.

A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

Art. 13.- Formas de remuneración. - En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones. - Establéese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen

encontratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior: a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; c) Los de servicio doméstico; d) Los de aprendizaje; e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios; f) Los contratos a prueba; g) Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008 ; y, h) Los demás que determine la ley.

Art. 15.- Contrato a prueba. - En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, deducción máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes. Durante el plazo de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente. El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con contrato a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio. Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.

La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje arriba indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.

Art. 17.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada. - Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma. También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta

días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren. Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Art. 18.- Contrato escrito.- El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.

Art. 19.- Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos: a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada; b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes; c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración; d) Los a prueba; e) Los de enganche; f) Los por grupo o por equipo; g) Los eventuales, ocasionales y de temporada; h) Los de aprendizaje; i) Los que se estipulan por uno o más años; j) Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008 ; y, k) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y l) En general, los demás que se determine en la ley.

2.2 Regularización de los contratos laborales no contemplados en el Códigode

Trabajo.

De conformidad a (MarcadorDePosición3) la tasa de desempleo juvenil alcanzó el 37,6% en el mes de diciembre de 2019, lo que frente a la tasa promedio nacional de desempleo fue casi 10 veces más alta, ubicándose en el 3,8%.

En diciembre de 2019, 311.134 personas en Ecuador buscaron trabajo, considerándose que 116.960 eran jóvenes de entre 15 y 24 años de edad, es decir, el 37,6%.

Sergio Vera Director Comercial de la Bolsa de Empleo digital de Multitabajos, El 80% de quienes buscan un empleo a través de esta plataforma son jóvenes de entre 18 y 35 años de edad. Actualmente los más afectados frente a una crisis de cualquier índole son los jóvenes. Los empresarios al enfrentarse ante una situación económica complicada, como la que vivió y vive actualmente el país, dejan de invertir en talento joven, porque se necesita más tiempo y recursos para prepararlos, concluye Vera.

El Ministerio del Trabajo, como ente rector de las políticas laborales, junto con los Proyectos Empleo Joven y Mi Primer Empleo, ante esta realidad materializa o creó cuatro nuevas modalidades contractuales, ajustándose a las actividades productivas con mayor perjuicio económico.

Con estos antecedentes y considerando que es trascendental lo que dispone la Constitución de la República del Ecuador la misma que reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia. Es importante manifestar que la contratación por horas no implica negativa de dependencia, puesto que la prestación de servicios de una persona para con otra puede o no configurar una relación laboral. Si existiera relación de dependencia se aplicarían las disposiciones legales laborales y de seguridad social contempladas o dispuestas por la ley; y en el caso de la transmisión de servicios, se aplicarían las normas civiles y comerciales.

Por lo anotado anteriormente, se debería nuevamente implementar y regularizar en el Códigode Trabajo la contratación laboral por horas, el mismo que se fundamenta en varias razones, que a continuación señalaré:

- En todos los tiempos el trabajo es una fuente de sobrevivencia y de manutención familiar actualmente considerado un bien escaso, la razón del contrato por horas se debe implementar

partiendo de esta realidad, el contrato por horas se lo debe aplicar a todas las necesidades de la sociedad; el mismo solucionaría la situación tanto de empleadores como de trabajadores.

- Los empleadores del sector privado requieren que sus empresas estén laborando mucha más tiempo de la jornada laboral completa que determina la ley, esto es por más de 8 horas; ahí el contrato por horas resolvería ésta situación, favoreciendo a las dos partes contractuales, especialmente en lo económico, con el pago de horas suplementarias a los mismos trabajadores, se ayudaría a otras personas sin trabajo.
- En lo referente a los trabajadores el contrato por horas soluciona algunos inconvenientes que tienen ciertas personas para poder trabajar a tiempo completo, pero que necesitan en forma imperiosa trabajar para obtener una remuneración y poder sobrevivir así tenemos el caso de estudiantes que acuden a la universidad ya sea en horarios de la tarde o la mañana quedándoles el tiempo que no asisten a las clases para poder trabajar y con el contrato por horas podría trabajar; otro ejemplo es de las madres que pueden trabajar en sus tiempos libres, etc.

Realizando un análisis ponderado el contrato por horas suprimido del Código de Trabajo mediante El Mandato Constituyente No. 8 el mismo que está vigente desde el 1 de mayo de 2008 y su reglamento está vigente desde el mes de junio de 2008; Mandato expedido por la Asamblea Nacional en uso de sus facultades, bajo el gobierno del Economista Rafael Correa Delgado ; en nuestro país dicho mandato causa graves problemas en la población ya que dentro de los intereses fue la eliminación y la prohibición de la tercerización laboral y la eliminación de la contratación laboral por horas, para la expedición de este mandato la Asamblea Constituyente manifiesta:

El Art. 2 del Mandato determina: “Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas. Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada. Así mismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio. En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley”

(http://www.captur.travel/web/web2011/informacion_juridica/documentos/laboral/mandatoc onstituyentee8.pdf)

Haciendo un análisis podemos observar que la Asamblea Constituyente basándose en que la contratación laboral incorporada de manera expresa en la legislación en el año 2000 era una modalidad contractual que vulneraba derechos de los trabajadores, consiguientemente eliminan y prohíben mediante este Mandato esta modalidad contractual, ya que aparentemente era una modalidad que no brindaba estabilidad ni protegía en forma legal a los trabajadores, de esta forma y como solución o respuesta a la eliminación del contrato por horas promueven la ya existente jornada parcial y perjudicando a mano de obra que vive en la desocupación por muchas razones.

En palabras de (Egas, 2008) La aplicación del contrato por horas puede resultar útil en determinado tipo de actividades, de carácter excepcional; como lo contemplado en el primer reglamento a la ley; pero inconveniente si se aplica con carácter general, para todo tipo de actividades; pues puede generar abusos, aparte de provocar fricciones con el resto del personal de una empresa.

(Trujillo, Teoría del Estado en el Ecuador, 2010) El Estado Social y Democrático de derecho se caracteriza por ser intervencionista a nivel económico, en la organización social y otros ámbitos; afirma que para atender el clamor de los trabajadores y de los desposeídos y con ellos la solidaridad de los intelectuales y moralistas se expidieron leyes que se inspiraron en el principio de que la intervención del Estado en las relaciones sociales ha de tender a proteger a los más débiles o menos poderosos, que los especialistas denominaron derecho social y como parte de éste el Derecho del Trabajo o Laboral que regula las relaciones del trabajo asalariado, esto es, las relaciones de los trabajadores con la empresa capitalista, con la fijación de las condiciones mínimas, en materia de salarios, jornadas de trabajo, estabilidad, etc. ,estas regulaciones han de ser respetadas e los contratos que celebren los interesados. (pág. 103-104).

2.3 Sujetos de la contratación laboral de conformidad con la ley

En todo contrato, la voluntad es la relación que une a las partes que intervienen en una contratación laboral. En el contrato individual de trabajo constan dos partes que formulan sus intereses en esa relación: Por un lado el trabajador y por otro el empleador o patrono.

Lo que dispone el (Código de Trabajo, 2022) el Art. 10 empleador *"Es la persona o entidad*

de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio". El empleador puede ser persona natural o jurídica, y ser parte del sector público o privado. Por su parte, trabajador es la persona que se obliga a prestar los servicios lícitos, personales y en forma voluntaria, se denomina trabajador. Esta división entre empleado y trabajador, que el Código de Trabajo constituye para efectos de distinguir la forma del pago de la remuneración: sueldo para el empleado y salario para el obrero. (pág. 5)

El Art. 302 del (CODIGO DE TRABAJO, 2022) señala que se entenderá por empleado particular a quien presta servicios intelectuales o intelectuales y materiales a la vez. De ello puede sacarse como conclusión que el obrero será entonces quien presta servicios con preeminencia del esfuerzo físico o material. Esta segmentación es quimérica pues, como es conocido, no hay trabajo únicamente manual o material. Es necesaria la aplicación de la inteligencia y el discernimiento en cualquier trabajo. Sobre todo con el desarrollo tecnológico de hoy en día. La división, pues, entre trabajo intelectual y manual, surge como falaz y el principio debe ser alcanzar una designación común de trabajador, más aún si se considera que es utilizada en favor de la parte patronal. (pág. 52)

Considerando la norma, todas las personas que no tengan impedimento legal, pueden contratar y ser contratadas de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República, el Código del Trabajo y más leyes conexas, ya sea en el sector público y privado y percibir la remuneración legal, la misma que no puede ser inferior al salario básico unificado del trabajador, para cumplir en forma legal, hay que regirse por la tabla salarial vigente del Ministerio del Trabajo.

CAPITULO III

3.1 Propuesta

PROPUESTA DE REFORMA



Código del Trabajo del Ecuador Considerando

Que el Art. 11 literal h que disponía el contrato por horas, derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008. Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que, El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado

Que, el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador establece que, El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas;

Que, el artículo 327 de la Constitución de la República del Ecuador establece que, las relaciones laborales entre trabajador y empleador será bilateral y directa, además se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva;

Que, el art. Art. 66 núm. 16 de la Constitución de la República del Ecuador establece, que se reconoce y garantizará a las personas, el derecho a la libertad de contratación, de igual manera el art. 3 del Código de trabajo establece la Libertad de trabajo y contratación; y, Que, se considera necesario el proponer la reforma al Código del Trabajo, derogando Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008, **y se restablezca el**

literal h del Art. 11 del Código de Trabajo vigente.

**PROPUESTA DE REFORMA AL CODIGO DE TRABAJO PARA DEJAR SIN EFECTO EL
DECRETO LEGISLATIVO NO. 8, PUBLICADO EN REGISTRO OFICIAL SUPLEMENTO
330 DE 6 DE MAYO DEL 2008, Y SE RESTABLEZCA EL LITERAL H DEL ART. 11 DEL
CÓDIGO DEL TRABAJO VIGENTE**

Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual, de grupo o por equipo; y,

En el artículo 11 que se restablezca el literal h que es el Contrato por Horas; y, dejarsin efecto el Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008,

CONCLUSIONES

- Al eliminar mediante Decreto Legislativo la contratación laboral por horas se vulneró el principio de derecho al trabajo. Actualmente la tasa de desempleo es lamás alta que se registra de conformidad con los datos del INEC produciéndose un malestar económico en muchas familias ecuatorianas.
- La contratación anterior por horas, ayudó especialmente a la juventud universitaria a ocupar su mano de obra de acuerdo a sus horarios de estudio y poderse ayudar económicamente para su manutención.
- En conclusión, el trabajo por horas ayuda tanto a empresarios como a trabajadores, los primeros a mantener sus empresas por mucho más tiempo operativas y a los trabajadores a solventar su economía personal y familiar.

RECOMENDACIONES

- Es deber del Estado Ecuatoriano vigilar, y aplicar los principios constitucionales.
- El Derecho al trabajo al ser un principio garantizado por la Constitución en concordancia con el código de trabajo y las políticas públicas por parte del Estado en la parte laboral, con la implementación del contrato por horas estará ayudando a erradicar del desempleo en todos los sectores.
- Además es importante que en toda relación laboral incluida el modelo de contratación por horas, se tome en cuenta la protección de todos los derechos laborales, garantizando el pago de remuneraciones justas, evitando cualquier tipo de explotación laboral
- Es imperioso la promulgación de una regulación clara para la implementación del modelo de contratación por horas, bajo nuevos parámetros jurídicos que garanticen la aplicación del principio de igualdad en todos los derechos laborales, sin vulneración de los derechos de los trabajadores de manera individual o colectiva, y además que sea paralelo a las necesidades del mercado laboral del Ecuador.

BIBLIOGRAFÍA

- ASAMBLEA. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Ediciones Legales.
- Código de trabajo*. (2022). Quito: Corporaciones Legales.
- Código de Trabajo. (2022). Quito: Ediciones Legales.
- Egas, P. J. (2008). Contratación por horas. *Revista judicial*, 16.
http://www.captur.travel/web/web2011/informacion_juridica/documentos/laboral/mandatoc_onstituyentee8.pdf. (s.f.).
- Ferrajoli, L. (2016). *Por una Fundación Garantista del Separación de Poderes*. Roma: AFDUAN .
- Gutiérrez Magaña, H. (2017 ISSN 0718-9389). La institucionalización del control social en Ecuador, posibilidades y tensiones de los mecanismos participativos. *Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política*, 139.
- Ibañez Najar, J. E. (2011). Alcance y Límites de las potestades reguladoras y reglamentaria. *Revista Javeriana*, 41.
- José, S. E. (1981). El principio de la separación de poderes. *Dialnet Métricas*, 215-234.
- Oyarte, R. (2016). *Derecho constitucional*. Quito: Tirant lo Blanch. Registro OFICIAL 301. (12 de 04 de 2001). Quito.
- Registro OFICIAL N. 547. (18 de 03 de 2005).
- Registro OFICIAL N. 554. (12 de 04 de 2002).
- Stone, J. (2019). el Derecho del Trabajo y las Nuevas Forms de Empleo. *Revista Derecho & Sociedad*, N° 53 /, pp. 185-205.
- Trujillo Vásquez, J. C. (2021). *Teoría del Estado en el Ecuador*. Quito: Estudio JURÍDICO. Trujillo, J. C. (s.f.). *Revista Jurídica*, 29.
- Trujillo, J. C. (2010). Teoría del Estado en el Ecuador. 103-104.
- Ycaza., P. (1997). *Historia laboral: Crónica y debate*. Quito: Sistema Integrado de BibliotecasCCE.

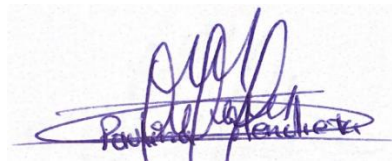
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Mendieta Vélez, Paulina María** con C.C: # **1723050033** autora del trabajo de titulación: **Análisis del Contrato de trabajo por horas en el Ecuador**, previo a la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, al 02 de febrero del 2023



F. _____

Nombre: **Mendieta Vélez, Paulina María**

C.C: **1723050033**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN		
TEMA Y SUBTEMA:	Análisis del Contrato de trabajo por horas en el Ecuador.	
AUTOR(ES)	Mendieta Vélez, Paulina María	
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dr. Icaza Mantilla, Andrés Patricio, Mgs.	
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas	
CARRERA:	Derecho	
TITULO OBTENIDO:	Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador	
FECHA DE PUBLICACIÓN:	02 de febrero del 2023	No. DE PÁGINAS: 24
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Constitucional, Derecho Laboral, Código de trabajo	
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Potestad normativa, propósito de instituir el contenido legal para que se regrese al contrato de trabajo por horas	
RESUMEN/ABSTRACT: El presente trabajo de investigación tiene como objetivo el análisis sobre la potestad normativa por parte de los legisladores al ejecutivo en materia laboral, con el propósito de instituir el contenido legal para que se regrese al contrato de trabajo por horas; contrato que se encontró vigente en el Código de Trabajo hasta mayo 6 del 2008; y, que el mismo fue derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330. La razón primordial del presente trabajo es identificar si las modalidades contractuales vigentes e implementadas por el Ministerio del Trabajo realmente favorecen el ejercicio de derechos laborales a los trabajadores. En la disertación se examinará el marco legal que adecúa el mandato de la potestad normativa, propia del legislativo para regular el ejercicio de los derechos laborales a favor de los trabajadores hacia el Ministerio del Trabajo y alcanzar los fundamentos teóricos de dicha delegación.		
ADJUNTO PDF:	SI	NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593991892608	E-mail: paumendieta@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Ab. Paredes Caverro Angela María, Msc.	
	Teléfono: +593- 997604781	
	E-mail: angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base adatos):		
Nº. DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		